

## Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022

YTTOIMIK 14.03.2022 § 11

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset ovat tulleet voimaan 1.1.2014. Organisaatioiden tulee laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalain taloudellisesti tuetusta ammatillisesta osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta mukaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tulee laatia yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Laissa määritellään suunnitelman sisältö sekä ne asiat, joihin suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota. Työmarkkinajärjestöt ovat tehneet yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta. Kunnallinen työmarkkinalaitos on lisäksi ohjeistanut kuntien suunnitelman laatimisessa.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tulee sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittämisestä,
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden markkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön osaamisen kehittämisestä sekä
- ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä
- tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä
- seurantamenettelyt

Liitteenä oleva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää lyhyen katsauksen jokaisen palvelualueen osaamisen kehittämisen painopisteistä.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta, jonka laatiminen on edellytyksenä taloudellisen tuen saamiselle. Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työtehtävien asettamista haasteita ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamista tulee kehittää nykyisissä ja mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden.

Koulutussuunnitelman mukaisesti toteutetun osaamisen kehittämisen perusteella kunta voi hakea koulutuskorvausta. Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Korvaus voi olla enintään 10 % työnantajan koulutusajan palkkakustannuksista. Korvauksen maksaa työttömyysvakuutusrahasto. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustarpeet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Valmistelija Vt. hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén  
puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi

Esittelijä Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Huldén Heidi

Päätösehdotus Yhteistyötoimikunta päättää merkitä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman  
vuodelle 2022 tiedoksi.

Päätös Ehdotus hyväksyttiin.

Merkittiin, että Rinna Ikola-Norrbacka saapui paikalle 15.22 asian käsittelyn  
aikana.

KHALL 21.03.2022 § 73  
113/01.03.00/2022

Valmistelija Vt. hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén  
puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi

Esittelijä Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää vahvistaa liitteenä olevan henkilöstö- ja  
koulutussuunnitelman vuodelle 2022.

Päätös Ehdotus hyväksyttiin.